CESAG

CENTRE AFRICAIN D'ETUDES SUPERIEURES EN GESTION

Institut d'Ingénierie et Gestion des Systèmes de Formation

MEMOIRE DE FIN D 'ETUDES POUR L'OBTENTION
du Diplôme d'Etudes Supérieures Spécialisées
en Ingénierie et Gestion des Systèmes de Formation

Option : Concepteur et Gestionnaire des Systèmes de Formation

THEME :
ETUDE COMPARATIVE PEDAGOGIQUE DES PRATIQUES D'ALTERNANCE AU CNQP (Section menuiserie) et au CFA DE THIES

Présenté par :

Alfred Amath FALL,
1ère promotion DESS - IGSF

Encadré par :

Daniel BALIZET, Directeur Institut Ingénierie - CESAG

Décembre 2001

Bibliothèque du CESAG
108037

M0002DSIGF01
2

CESAG CENTRE AFRICAIN D 'ETUDES SUPERIEURES EN GESTION

Institut d'Ingénierie et Gestion des Systèmes de Formation

MEMOIRE DE FIN D 'ETUDES POUR L'OBTENTION
du Diplôme d'Etudes Supérieures Spécialisées
en Ingénierie et Gestion des Systèmes de Formation

THEME :
ETUDE COMPARATIVE PEDAGOGIQUE DES PRATIQUES D'ALTERNANCE AU CNQP (Section menuiserie) et au CFA DE THIES

Présenté par :

Alfred Amath FALL,
1ère promotion DESS - IGSF

Encadré par :

Daniel BALIZET, Directeur Institut Ingénierie - CESAG

Décembre 2001

SOMMAIRE

DEDICACE

REMERCIEMENTS

INTRODUCTION GENERALE

CHAPITRE I – METHODOLOGIE ET DEFINITIONS

I – METHODOLOGIE
- 1.1 – La Recherche Documentaire
- 1.2 – La Wébographie
- 1.3 – Le Guide d'Entretien
  - -a) La population enquêtée
  - -b) L'élaboration du guide d'entretien

II – DEFINITIONS
- 2-1 L'alternance dans une acception large
- 2.2 – La Formation en Alternance Versus la Formation duale
- 2.3- L'apprentissage moderne vs l'apprentissage africain
- 2.4 – Le Tuteur ou Maître d'apprentissage
- 2.5 – Formation Professionnelle et Objectif de Formation
- 2.6 – L'Ingénierie de la Formation
- 2.7 – L'Ingénierie Pédagogique
- 2.8 – L'Evaluation

CHAPITRE II : APPROCHE DESCRIPTIVE DES DEUX DISPOSITIFS DE FORMATION

I – LE CNQP DE DAKAR
- A. Historique
- B. Missions
- C. Organisation Administrative
- D. Organisation Pédagogique
- E. Descriptif de la Section Menuiserie / Bois du CNQP
  - E1 – Objectifs
  - E2 – Formation et Matières enseignées
  - E3 – Equipements et locaux

II – LE CFA DE THIES : PRESENTATION
A – Historique
B – Missions
C – Formation et Matières enseignées
D – Equipements et Locaux
E – Evaluation

CHAPITRE III : ANALYSE COMPARATIVE DES PRATIQUES D'ALTERNANCE AU CNQP (Section Menuiserie) ET AU CFA DE THIES

A – Caractéristiques Générales : Comparaison

B – Les Systèmes Pédagogiques : Comparaison
- B1 – Les Méthodes Pédagogiques
- B2 – L'Ingénierie de Formation
- B3 – Les Contenus de Formation
- B4 – Le Profil des Formés (apprenants)
- B5 – L'Evaluation
- B6 – Le Profil de l'Equipe Pédagogique

C – Le Tutorat : Comparaison

CONCUSION ET SUGGESTIONS

- A – Conclusion

- B – Suggestions pour atteindre une qualité d'ingénierie de la Formation en Alternance

ANNEXES

1) Bibliographie
2) Guide d'entretien
3) Fiche d'Evaluation des Apprentis du CFA
4) Dossier d'Evaluation CNQP
5) Contrat de Stage de Formation Alternée à Contrat de Qualification (CNQP)
6) Fiche de Suivi des Stagiaires (CNQP)

DEDICACE

*A ma mère **THERESE DIENE***

Pour toutes ses peines et ses efforts dans le but de parfaire mon Education et pour son concours moral infini, tout au long de mon cursus de formation.

*A mon père, **CHEIKH FALL***

Pour son soutien affectif et moral infini

A toute la famille des Parcelles Assainies,

Pour son appui moral

A tous les Amis de la ville de Thiès

*A ma tendre épouse **Kadiata KANE**,*

Pour son affection, ses encouragements et ses critiques constructives

*A mes enfants, **Guilé**, **Cheikhna** et **Mohamed**,*

Ma fierté

Ma reconnaissance

Mon amour

Envers vous.

Ce travail est le vôtre

REMERCIEMENTS

Nous remercions
Dieu le tout puissant et Miséricordieux
Son Prophète MOHAMED (P.S.L)

A l'issue de ce travail, je tiens à exprimer toute ma gratitude à ceux qui ont contribué à la réalisation de ce travail. Je suis particulièrement reconnaissant à :

♠ Monsieur Daniel BALIZET, mon Directeur de Mémoire, pour sa disponibilité, sa compétence dans l'encadrement pédagogique.

♠ Monsieur SAGNANE, Directeur de la Formation Professionnelle, pour son aide, son soutien et ses suggestions considérables ;

♠ Monsieur FALL, Directeur du CFA de Thiès et Monsieur BOCOUM, Directeur du CNQP, pour m'avoir accueilli et présenté chaleureusement leur équipe pédagogique et administrative ;

♠ tous les collègues de l'Inspection d'Académie et du C.R.O.S.P de Thiès pour leur soutien ;

♠ tous mes formateurs et encadreurs du CESAG, merci pour la qualité de la formation ;

♠ tous les stagiaires de la promotion pionnière du DSIGF 2000 / 2001 qui durant toute la formation ont pu entretenir un climat socio-affectif et relationnel sain, gai et riche d'enseignements ;

♠ Tout le personnel administratif et pédagogique du CESAG et particulièrement à l'équipe pédagogique du DESS Ingénierie et Gestion de la Formation, pour votre appui incommensurable ;

♠ Enfin, les Secrétaires Mesdemoiselles Seynabou BADIANE et Farimata DOUCOURE qui ont eu l'amabilité de taper ce présent mémoire –

MERCI

INTRODUCTION

GENERALE

INTRODUCTION GENERALE

Grande sélectivité, peu d'efficacité ! ce sont là les moindres caractéristiques des systèmes éducatifs africains.

Si l'école demeure encore un moyen d'ascension et de réalisation sociale, elle continue d'accueillir un nombre infini d'enfants (les taux de scolarisation primaire varient entre 40 et 69 %). Et parmi ces privilégiés, à peine 20 % dépassent le cycle primaire.

Combien d'entre eux passeront le baccalauréat ? Iront à l'Université ? Seront nantis d'un diplôme directement utilisable sur le marché du travail ?

La déperdition et souvent le faible niveau de qualification sont sans doute les marques dominantes de ces systèmes éducatifs et de formation professionnelle.

Il se trouve que dans nos pays, le secteur informel est en passe de devenir le premier « employeur » puisqu'il utilise près de 60 % de la main d'œuvre active.

Comment absorber, former et qualifier ces centaines de milliers d'enfants, que le système scolaire laisse chaque année sur le bord de la route ? L'enseignement technique et la formation professionnelle (ETFP) pourvoient notre tissu industriel et artisanal de cadres compétents et qualifiés. Mais leur nombre et leur niveau de qualification sont sans commune mesure avec les besoins et l'évolution qualificative des nouveaux profils d'emplois. Cette exigence de qualité n'est pas l'apanage exclusif des grandes entreprises. Les micro-entreprises, l'artisanat et les petites unités de fabrication du secteur informel réclament de plus en plus des qualifications pointues.

Pour répondre efficacement à ces attentes, notre système d'ETFP ne doit - elle pas surmonter les difficultés structurelles avec lesquelles, il est constamment confronté ? Mieux, aujourd'hui la revalorisation du travail manuel, et les exigences des emplois à haute intensité de main d'œuvre (HIMO) imposent à la formation professionnelle et singulièrement aux pratiques d'alternance et d'apprentissage un surcroît d'intérêt et d'enjeu. De plus en plus, l'élaboration des politiques de formation et d'apprentissage devient l'œuvre commune des services publics, des entreprises et de l'humanité ; en référence aux modèles allemand. (Système dual) et japonais qui, malgré quelques signes d'essoufflement, gardent une valeur incontestable tant par leur efficacité que par leur opérationnalité. Ces systèmes sont basés sur une longue tradition de collaboration profonde entre l'école et l'entreprise au profit du développement des compétences des apprenants.

Ce type de formation (formation en alternance ou système dual) associe de manière linéaire et alternée deux types d'activité :

- des enseignements et apprentissages généraux, professionnels et/ou technologiques dans les lieux choisis de formation pour l'acquisition du savoir ;
- l'exercice dans un milieu professionnel d'une activité en relation avec la formation reçue, pour l'acquisition de savoir-faire, voire pour l'apprentissage même du contexte socioprofessionnel.

L'émergence de la formation en alternance résulte de la conviction profonde d'une nécessaire combinaison synergique des rôles respectifs de l'école et de l'entreprise dans le processus d'acquisition de la qualification.

Ce que le terme alternance désigne de neuf est ce constat qu'il y a des choses qu'on n'acquiert à l'école qu'avec l'aide liée de l'entreprise (ce que JM Barbier appelle « savoirs d'action ») quelle que soit la qualité des formations pratiques qui y sont dispensées, et qu'à l'inverse, il y a des choses qui ne s'apprennent dans l'entreprise qu'avec l'aide de l'école quel que soit le souci de modélisation du Maître d'apprentissage. En matière de formation professionnelle, la dualité de lieu et de responsabilité s'avèrent constitutives de la qualification de l'élève.

Une qualification professionnelle ne se réduit pas à un ensemble certifié de savoirs acquis encore faut-il qu'existe et que soit reconnue la capacité de les mettre en œuvre dans des situations professionnelles plus ou moins variées.

La construction d'une qualification fait aussi toujours intervenir conjointement un processus de reconnaissance de compétences. L'alternance ou système dual intègre de façon décentralisée ces deux dimensions que les schémas traditionnels de l'école intellectualiste dissocient ; plus exactement on pourrait dire qu'il n'y a pas que le jeune en formation qui se trouve « en alternance » le tuteur, le chef d'unité, l'employeur y apprennent aussi à nouer et reconnaître les savoirs et les compétences qui leur sont utiles, et à repérer la validité pour eux de tel ou tel diplôme. Ces formations duales sont ainsi souvent pour eux l'occasion de modifier de façon performante leur système de production et leur organisation du travail.

De plus, ainsi que le souligne Bertrand Schwartz, il y a des compétences que l'on acquiert parce qu'elles vous sont reconnues : au delà de la confiance en soi que vous procure le fait de réussir une action dont on vous a confié la responsabilité, la confiance d'un collectif de travail réel est constitutive d'identité, de capacité à se projeter et à communiquer qui sont à la fois au cœur de toute action pédagogique et qui deviennent de plus en plus importantes dans les systèmes de production actuels.

C'est ainsi que « l'alternance est tantôt présentée comme une alternative à l'échec scolaire, tantôt comme une voie d'avenir pour préparer des professionnels de haut niveau ».

Si de nombreuses institutions de formation s'en réclament actuellement de manière explicite, c'est surtout parce qu'elle apparaît comme une issue aux problèmes auxquels est actuellement confronté le système éducatif, et avec lui notre système productif et notre système social.

Peut être assistons-nous aujourd'hui avec le développement de l'alternance à la construction de ce centre de gravité stable entre formation et emploi dont Lucie Tanguy notait le caractère introuvable, centre de gravité dont l'équilibre ne pourra cependant être assuré qu'au prix de dispositifs constants d'ajustement et d'autocorrection.

Quels sont les atouts pédagogiques et les tares des pratiques d'alternance au CFA en Menuiserie Bois de Thiès ?

Qu'en est – il de la section Menuiserie Bois du CNQP de Dakar ?

C'est en essayant de répondre à de telles interrogations que nous avons envisagé l'étude en trois chapitres.

- Méthodologie et définitions
- L'approche descriptive des deux dispositifs de formation en alternance.
- L'approche comparative des deux dispositifs.

En définitive, cette étude tentera de mieux cerner la diversité et la complexité des pratiques d'alternance dans le contexte sénégalais d'émergence d'une réelle volonté politique d'asseoir des réponses novatrices et inventives dans le domaine de l'ETFP tout comme dans les actions touchant au marché de l'emploi, en vue d'éradiquer le chômage et le sous-emploi structurel.

Il s'agira d'investiguer de manière comparative deux dispositifs d'alternance se référant à la logique française appliquée à la Section Menuiserie du Centre National de Qualification Professionnelle (CNQP) de Dakar versus la logique allemande base de la pratique pédagogique du Centre de Formation d'Apprentis en Menuiserie Bois de Thiès.

CHAPITRE I

METHODOLOGIE

ET

DEFINITIONS

CHAPITRE I : METHODOLOGIE ET DEFINITIONS

I – METHODOLOGIE

L'objet de cette étude est d'analyser au plan surtout pédagogique les points forts et les points faibles des deux dispositifs d'alternance, en se basant sur l'évaluation faite par les acteurs qui les mettent en œuvre.

Ainsi nous nous sommes fixé comme objectif, dans cette présente étude.

1) d'établir une monographie comparative de la pratique d'alternance au CNQP par rapport à celle réalisée au CFA. de Thiès ;
2) d'apporter quelques éclairages théoriques sur les pratiques d'alternance et leurs processus de construction au Sénégal en se basant sur la mise en évidence des ressemblances et dissemblances entre les deux dispositifs ;
3) de proposer des orientations et stratégies pertinentes en vue d'asseoir un système de formation en alternance plus intégré aux impératifs du développement économique et social du pays.

Les hypothèses qui nous ont permis de poser nos objectifs sont les suivantes :

- la Formation en Alternance bénéficie depuis quelques temps au Sénégal, d'un bouillonnement d'expériences, d'initiatives nouvelles ainsi que de quelques résultats positifs qu'il n'est plus permis de douter de son efficacité, ni de son avenir
- les expériences se poursuivent isolément sans bilan ou études d'impact de ces pratiques novatrices dans notre société
- les évaluations comparatives de dispositifs peuvent être facteurs de l'amélioration de l'efficacité de ce système d'alternance en termes d'adaptation des diplômés au monde du travail.

A l'issue de cette analyse, il s'agit également de comprendre mieux les dynamiques et interrelations des différents acteurs de la formation alternée au Sénégal.

Parce que nous pensons que les diverses expériences menées depuis 1980 en matière de pratiques d'alternance ont fait apparaître la nécessité de préciser la place et l'importance de cette approche de formation dans le processus de mise en place de politiques d'ouverture de l'école et d'incitation à l'embauche initiées par les Pouvoirs Publics.

De surcroît il y a urgence à mieux clarifier la formation en alternance au Sénégal quant à ses objectifs, ses modalités pédagogiques, ses publics, et surtout son efficacité en termes d'insertion des diplômés dans la vie active.

Toutefois il n'est pas possible dans un mémoire limité par une logique de synthèse et de concision, de se livrer à une recherche comparative approfondie ; c'est l'une des principales limites observées dans cette étude.

Nous envisageons d'utiliser pour effectuer notre étude surtout la recherche documentaire, la Wébographie et enfin le guide d'entretien.

1-1 La Recherche Documentaire

Nous avons eu recours à cette méthode pour recueillir le maximum d'informations sur les deux cas d'alternance. Elle nous a permis aussi de nous imprégner plus profondément des pratiques locales de la formation alternée, de leurs tenants et aboutissants en vue de comparaisons. Enfin, elle nous édifie sur les théories et pratiques actuelles de l'alternance au Sénégal et dans le monde.

Toutefois, nous avons rencontré quelques difficultés surtout dans la disponibilité et la fiabilité de statistiques actualisées en matière de résultats aux examens d'Etat et en termes d'insertion des sortants des centres de formation étudiés.

1.2 – La Wébographie

C'est la documentation par Internet qui doit nous permettre de cerner la question de l'alternance de façon globale en vue d'appuyer nos argumentations dans la monographie comparative. Une seule difficulté notée ici est liée au coût exorbitant et prohibitif de la connexion Internet au Sénégal.

1.3- Le Guide d'Entretien

A travers le guide d'entretien, nous avons voulu recueillir l'opinion des principaux acteurs sur le fonctionnement des centres étudiés et la formation dispensée. Les réponses fournies par ces acteurs nous aident à mettre en valeur les ressemblances et les dissemblances entre les deux pratiques d'alternance étudiées.

a) – La population enquêtée

Nous avons choisi comme univers d'enquête, surtout les responsables et les pédagogues (formateurs) des centres. Ce choix est guidé par notre souci d'insister sur la comparaison des systèmes pédagogiques, ayant la conviction que la pédagogie est le moteur des dispositifs de formation alternée.

Nous pensons aussi que leurs réponses ont assez de signification en termes d'évaluation de leur action en tant qu'ils peuvent se décentrer et prendre du recul par rapport à leur vécu . Nous nous sommes entretenus avec 20 acteurs du CNQP et 15 acteurs de la formation dispensée au CFA de Thiès.

De plus le choix d'interroger surtout ceux qui mettent en œuvre la pédagogie de l'alternance plutôt que ceux qui les subissent (formés), résulte aussi de notre besoin de mieux appréhender les atouts et les contraintes des dispositifs de formation étudiés, à travers l'analyse et l'appréciation d'acteurs ayant une pratique assidue et assez d'expérience pour émettre des avis pertinents sur leur activité pédagogique quotidienne.

b) – L'élaboration du guide d'entretien

Nous avons tenu à ce qu'il soit le plus simple et le moins long possible compte tenu des contraintes de temps que soulèvent nos enquêtés et qui du reste pesaient sur nous.

Nous avons ainsi une quinzaine de questions la plupart ouvertes. Nous avons utilisé cette méthode d'entretien dirigé pour recueillir les informations les plus riches et nuancées possibles.

Aussi ces questions ouvertes permettent, au delà de données quantitatives précises fournies par documentation, de faire une bonne analyse comparative et qualitative.

Mais il y a deux limites principales identifiées dans la mise en œuvre et l'administration de ce guide d'entretien :

⇨ La difficulté de canaliser l'interviéwé sur les questions essentielles ;

⇨ et la tendance de certains sujets à l'évitement des questions ouvertes soit par paresse ou refus de fournir des efforts de réflexion , soit par peur de s'engager dans des questions jugées trop compromettantes.

II - DEFINITIONS

Certains concepts utilisés en sciences de l'éducation et de la formation sont souvent galvaudés et sources d'incompréhensions chroniques. Il est utile de bien préciser les concepts de base que nous comptons utiliser dans la monographie. Donner le sens exact de ces concepts évite des querelles stériles dues à une absence de cadre de référence et de définition précise.

Aussi, pour valider notre entrée dans la sphère de l'ingénierie de la formation, nous tenons à éclaircir les termes de base de l'alternance sur lesquels s'appuieront nos analyses comparatives et clarifier quelques concepts pédagogiques en vue de mieux circonscrire notre évaluation de l'alternance au sein du système d'éducation et de formation de notre pays.

2.1 L'alternance dans une acception large

La formation en alternance est un terme souvent utilisé pour désigner des réalités très diverses dès lors qu'il y a passage du jeune ou du stagiaire dans une entreprise. Dans cette conception élargie l'alternance peut concerner aussi bien les contrats d'orientation (qui ne comprennent pas de formation dans un établissement ou dans un organisme), que les séquences éducatives en entreprise pour les élèves des écoles de formation professionnelle, que l'apprentissage, où la responsabilité de la formation est partagée entre le centre de formation et l'entreprise et généralement de façon codifiée.

Au sens général du terme, les formations professionnelles alternées associent selon une progression méthodique et une pédagogie particulière des enseignements généraux et technologiques (....) et des connaissances et des savoir - faire acquis par l'exercice d'une activité sur les lieux de travail.

L'Alternance a pour objet :

⇨ Soit l'acquisition d'une qualification sanctionnée par un titre ou un diplôme de l'enseignement technologique secondaire ou de l'enseignement supérieur, soit d'une attestation de qualification homologuée.

⇨ Soit la préparation ou l'adaptation à un emploi.

Donc l'alternance, désigne une conception pédagogique qui combine selon des rythmes et des modalités variables, une formation de caractères général et théorique dispensée par une institution de formation spécialisée et une formation de caractère pratique ou appliquée dispensée dans un milieu de travail et qui tire sa substance de l'exercice d'une activité professionnelle.

Cette pratique pédagogique est applicable à tous les domaines et à tous les niveaux de la formation.

Elle traduit la recherche d'une harmonie entre la théorie et la pratique, le savoir et le savoir faire, l'école et la vie, les jeunes et le monde du travail, voire la formation et l'emploi.

2.2 - La Formation en Alternance versus la Formation Duale

La formation en alternance opère une rupture pédagogique par rapport aux méthodes classiques qui enfermaient l'apprenant dans le lieu de formation sans contact avec le monde de la production.

Elle met en évidence la contribution significative des entreprises à la formation et au développement des compétences des apprenants, en parfaite intelligence avec le lieu de formation théorique. Ainsi, les modalités pédagogiques de l'alternance font l'objet d'une convention de formation qui lie l'organisme de formation à l'entreprise au sein de laquelle le stagiaire effectue sa formation pratique. Cette convention doit préciser l'objectif des séjours en entreprise, la qualité des tuteurs ou maîtres d'apprentissage, les modalités pratiques d'accueil et de suivi-encadrement des étudiants au sein des entreprises.

Bref, en formation alternée, le centre de formation est assisté étroitement dans les actions pédagogiques et de réalisation des objectifs par le centre de production qu'est l'entreprise.

L'objectif de la formation en alternance est de créer une bonne transition entre systèmes de formation et système de production, en ayant une prise en compte des évolutions économiques, sociales et technologiques.

Quant à la formation duale développée par l'école Allemande, elle repose sur d'anciennes traditions d'apprentissage mises en pratique par les entreprises. Ce système comporte une formation générale à l'école couplée sur un mode interactif à une formation pratique en entreprise. Un contrat de travail d'environ trois ans lie les apprentis aux entreprises qui leur dispensent une formation formalisée sous le contrôle d'un maître d'apprentissage agréé. Tout au long de leur apprentissage les jeunes perçoivent une indemnité fixée par la convention collective de Branche. La force de ce système co-financé par les employeurs et le gouvernement réside dans le fait qu'il concerne une proportion très élevée (plus de 70 % en 1994) des sortants du système scolaire et que les taux de réussite sont très élevés.

Le système dual facilite également la formation continue et la promotion des postes d'ouvriers, de techniciens vers les postes intermédiaires ou de cadres.

Toutefois il n'est pas exempt de défauts qui ont noms : un trop grand nombre de spécialistes, des lourdeurs dans le processus de gestion du système, et surtout une formation théorique insuffisante et imparfaitement coordonnée avec le travail en entreprise ; enfin une inégalité de formation,

et donc de compétences à la sortie selon le niveau technologique ou d'équipement de l'entreprise chargée de l'apprentissage.

Tout compte fait les statistiques montrent que le taux de chômage des jeunes Allemands issus du « Dual System », par classe d'âge est inférieur à celui de la plupart des autres pays européens.

2-3 L'apprentissage moderne vs l'apprentissage africain

L'apprentissage moderne est une forme d'éducation alternée. Il a pour objet de donner à des jeunes travailleurs ayant satisfait l'obligation scolaire une formation générale, théorique et pratique en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme de l'enseignement professionnel ou technologique du second degré ou du supérieur ou un titre professionnel homologué.

Le contrat d'apprentissage dont la durée est de 1 à 3 ans, est une contrat de travail de type particulier par lequel un employeur s'engage outre le versement d'un salaire, à assurer à un jeune travailleur une formation professionnelle méthodique et complète dispensée pour partie en entreprise et pour partie en centre de formation d'apprentis (**CFA**) .

Alors qu'en France l'apprentissage reste cantonné aux secteurs de métiers (artisanat), il s'étend à toutes les branches en Allemagne où les employeurs ont gardé l'habitude d'investir prioritairement dans la formation initiale de leurs futurs recrutés.

Par contre, en Afrique l'apprentissage traditionnel constitue le mode principal de transfert de connaissances entre les générations d'artisans . Il se fait par observation, l'apprenti travaillant à côté d'un patron ou d'un ouvrier plus ou moins qualifié, ce sans explication, par simple routine.

Cet apprentissage dans les sociétés africaines est une partie intégrante de l'éducation familiale de l'enfant que l'on prépare progressivement à imiter pour pouvoir seconder et remplacer ses parents.

Cette formation par apprentissage vise ainsi trois objectifs majeurs :

- ⇨ Insérer l'enfant dans son milieu socio – culturel ;
- ⇨ Lui dispenser une formation qualifiante ;
- ⇨ Le préparer à un emploi généralement non salarié.

Hormis la transmission d'un savoir faire pratique et le fait qu'il constitue un mode efficace d'insertion d'une majorité de jeunes sur le marché du travail, l'apprentissage traditionnel africain présente des lacunes en matière de connaissances théoriques et, de fait, de maîtrise globale du métier.

2.4 - Le Tuteur ou Maître d'Apprentissage

Le tuteur est le compagnon, l'encadreur du stagiaire dans le lieu de formation pratique, c'est à dire dans l'entreprise. Il sert de modèle, de facilitateur pour l'acquisition du savoir et du savoir-faire par le stagiaire.

C'est quelqu'un qui doit avoir une vue d'ensemble suffisante de l'entreprise, puisqu'il doit faire comprendre, pourquoi et comment on fait. Enfin, le tuteur détient un statut qui lui confère une autorité auprès du stagiaire qu'il forme dans le lieu de production.

2.5 - Formation Professionnelle et Objectif de Formation

La Formation Professionnelle est une action qui vise à faire acquérir des connaissances, des savoir-faire et des attitudes indispensables à l'activité professionnelle. Elle a une tendance pratique plus marquée et est associée à l'exercice d'un métier par opposition à la formation générale.

Quant à l'objectif de formation, il désigne ce que l'auditeur en situation d'apprentissage sera capable de faire et de maîtriser après une séquence de formation. Par exemple : on peut définir un objectif comme suit : « A la fin de cette session de formation, l'auditeur devra être capable de maîtriser le logiciel de DAO (Dessin Assisté par Ordinateur), etc....

2.6 - L'Ingénierie de Formation

C'est un processus organisé visant à concevoir et réaliser un projet de formation en réponse à des besoins spécifiques. Elle concerne la capacité à construire les différents moments d'un dispositif de formation, la structure de cette formation, son déroulement, son agencement en modules ou séquences, les uns par rapport aux autres. Elle vise à optimiser l'investissement formation et à assurer les conditions de sa viabilité.

2.7 - L'Ingénierie Pédagogique

C'est une méthode de gestion des projets pédagogiques c'est à dire une démarche raisonnée permettant de parvenir à un but exprimé en termes pédagogiques dans une logique d'efficacité. Elle devra satisfaire à trois critères : prendre en compte l'ensemble des paramètres de la construction pédagogique (critère de globalité), partir d'une finalité exprimée en termes d'objectifs de formation (critère de finalisation), en recherchant l'optimisation du rapport entre les résultats obtenus et les coûts d'ensemble du projet (critère de productivité).

2.8- L'Evaluation

C'est une action pédagogique qui permet d'apprécier le degré d'acquisition d'une notion ou d'un ensemble de contenus en cours d'apprentissage (évaluation formative) ou au terme d'une session ou d'un module de formation (évaluation finale ou sommative).

La démarche d'évaluation est l'une des composantes essentielles de l'acte de formation ; le contrôle des résultats est un acte administratif et pédagogique qui ponctue l'apprentissage par des procédures de vérification des capacités acquises ; une évaluation peut s'effectuer en tout lieu et en tout temps, à l'accueil ou en bilan sur le site de formation ou en entreprise, avec différents objectifs, selon différents critères.

CHAPITRE II APPROCHE DESCRIPTIVE DES DEUX DISPOSITIFS DE FORMATION ALTERNEE

CHAPITRE II : APPROCHE DESCRIPTIVE DES DEUX DISPOSITIFS DE FORMATIONS

I– LE CNQP : PRESENTATION

A) Historique

Au début des années 80, le Sénégal a entrepris de développer son système de formation professionnelle par des moyens appropriés capables d'améliorer la qualité de la main d'œuvre au niveau ouvrier, agent de maîtrise, cadre moyen.
Cette volonté politique basée sur la recherche d'une liaison étroite de la formation et de l'emploi exige une concertation permanente avec le milieu professionnel pour une meilleure appréciation des besoins de formation de ce secteur.

Pour répondre à cela, l'Etat a créé le Centre National de Qualification Professionnelle (CNQP) structure de formation professionnelle originale par son statut d'établissement public à caractère administratif. (Loi 8352 du 18/02/1983) avec comme mission essentielle la préparation à l'emploi des jeunes issus du système scolaire sans qualification professionnelle.

Depuis 1998, le CNQP a été érigé Etablissement Public à caractère Industriel et Commercial (EPIC ; Loi 2000 – 26 du 01/09/2000) avec une plus grande autonomie de gestion.

B) Missions du CNQP

Le Centre National de Qualification Professionnelle a pour missions :

- ♦ Former en trois ans des ouvriers qualifiés dans les spécialités suivantes : Mécanique Générale, Mécanique Auto, Construction Métallique, Electrotechnique, Froid/Climatisation, Menuiserie/Bois et Dessin Bâtiment ;
- ♦ Perfectionner des travailleurs déjà engagés dans la vie active dans les spécialités citées plus haut ;
- ♦ Organiser des stages de formation, de reconversion, d'adaptation au poste de travail et de promotion de courte durée, plein temps ou discontinu, à différents niveaux (allant de l'ouvrier qualifié au technicien), dans le but de satisfaire à la fois les besoins des salariés et des entreprises ;
- ♦ Tenir une fonction de conseiller en formation auprès des entreprises publiques et privées en les assistant dans la réalisation de leurs actions de formation.

Les études durent trois ans et sont sanctionnées par un Certificat de Qualification Professionnelle (CQP). Alors qu'en perfectionnement, le stagiaire reçoit un Certificat de fin de stage selon la spécialité.
Le régime de l'école est l'externat ; et les élèves peuvent bénéficier d'une bourse ou d'une aide scolaire de l'Etat ou des Collectivités Locales, à la demande.

C) Organisation Administrative

Le CNQP est situé dans la zone industrielle de Dakar, site favorable et propice à l'exécution de ses activités sur une superficie de quatre hectares (4ha). Il est doté de Bâtiments fonctionnels dans lesquels sont installés des équipements parfaitement adaptés parce que similaires de ceux utilisés dans l'industrie.

L'administration du CNQP relève d'un Conseil d'Administration que sa composition tripartite (Etat, Employeurs, Travailleurs) rend particulièrement apte à cerner efficacement les problèmes de formation et de promotion sociale.

La gestion du CNQP est sous la responsabilité d'un Directeur Général qui préside les instances de direction. Il est assisté d'un Responsable Administratif et Financier, de deux chefs de travaux (Direction Technique) et d'un chef de Bureau Méthodes et Etudes.

D) Organisation Pédagogique

Le recrutement au CNQP s'effectue sur concours, à partir des jeunes issus du système scolaire niveau 4ème de l'enseignement moyen âgés de 16 à 24 ans.

L'année scolaire dure dix (10) mois du 1er Octobre au 31 Juillet.

Les élèves ont 40 heures de présence au Centre dans la semaine réparties en :

- Travaux Pratiques : 20h en 1ère année ; 26 h en 2ème année ; 28 h en 3ème année
- Dessin Technique : 4 h
- Technologie : 2 h
- Calcul Professionnel : 2 h
- Mathématiques : 4 h en 1ère année , 2 h en 2ème année et 3ème année
- Français : 4 h en 1ère année ; 2 h en 2ème année et 3ème année
- Préparation à la vie : 2 h
- Education Physique : 2 h

La première année se déroule entièrement au CNQP. C'est à partir de la deuxième année qu'il y a une formation alternée Centre – Entreprise ; sous formes de stages industriels organisés par séquences de sept (7) semaines ;

soit vingt et un (21) semaines au CNQP et 21 semaines en entreprise par an, pendant deux années (2ème et 3ème année). Les capacités d'accueil sont de vingt quatre (24) stagiaires par section et par année.

Un contrôle continu des connaissances s'appuyant sur le caractère modulaire de la formation au Centre, un suivi des formateurs et les appréciations du maître de stage (tuteur) en entreprise, permettent de façon régulière au cours de la scolarité d'évaluer le travail des stagiaires.

Enfin, le Certificat de Qualification Professionnelle délivré par l'Etat en association avec les Corporations Professionnelles, est reconnu par les conventions collectives des différentes catégories professionnelles.

E) Descriptif de la Section Menuiserie / Bois du CNQP

E1 –Objectifs de la Section : Il s'agit pour cette section :

- d'Assurer la formation initiale de jeunes issus du système scolaire (niveau 4ème) en leur dotant de compétences avérées en Menuiserie / Bois
- de Former des ouvriers menuisiers qualifiés, des techniciens d'agencement ou de construction navale à l'aide de stages modulaires adaptés au profil des gens à former et aux objectifs de la formation
- de Réaliser des études travaux et conseils pour la rentabilisation des installations au profit des entreprises et autres structures.

E2 – Formation et matières enseignés :

La formation dans la section Menuiserie est aussi de type alternée en deuxième et troisième année. Elle est subdivisée en :

a) un enseignement général et technologique qui regroupe les matières suivantes : Dessin Technique, Technologie, Calcul Professionnel, Hygiène et Sécurité, Français, Maths, Préparation à la vie (ou connaissance du Monde Contemporain).

b) **Un enseignement Professionnel** qui recouvre trois spécialisations à partir de la dernière année (3ème année) :

- b1 TP MOBILIER : Conception en construction, Ebénisterie,

Finition, Agencement, Etude de Fabrication.

- b2 TP BÂTIMENT : Menuiserie, Charpente Bois, lamelles-colles, Plan sur règle.
- b3 TP MACHINE : Gamme d'usinage, Montage d'usinage, Façonnage, Mécanique, Affûtage, Entretien.
- Enfin il y a des Travaux Pratiques divers dispensés à la carte tels que la Construction Navale, la Tapisserie etc…

E3 – Equipements et Locaux :

Il y a trois ateliers (1 atelier par année), dotés de matériels lourds, d'outillages et de matériel pédagogique.

Aussi la Section Menuiserie dispose en appoint, en cas de besoin des deux salles de dessins (cours de dessin) et des deux salles de cours pour les enseignements généraux.

Les équipements de la Section sont constitués :

- de scies de différents types pour le débit
- de machines-outils pour tous genres de profilage
- de machines-outils pour le façonnage (Tenon - Mortaise etc.)
- de ponceuses - lustreuses
- d'affûteuses de fraises et de lames de scies
- d'outillages à main en quantité suffisante.

Enfin la Section Menuiserie du CNQP est dirigée par un Maître d'enseignement technique titulaire du Certificat d'Aptitude à l'enseignement Moyen Technique et Pratique (CAEMTP). Il assure les fonctions de formateur – animateur et coordonnateur de la section (F.A.C). Aussi, il supervise et coordonne l'ensemble de la formation pratique et des enseignements professionnels, au sein de l'atelier de Menuiserie / Bois.

II – LE C.F.A DE THIES : PRESENTATION

A – Historique

Soucieuse de renforcer le niveau de qualification des artisans, la Chambre de Métiers de Thiès a signé en 1995 une convention cadre de partenariat avec la Chambre de Métiers de Coblence (Allemagne).

Cette présente convention a pour objet de définir les modalités du cadre de coopération envisagé entre les chambres consulaires, afin d'associer leurs efforts en vue de satisfaire les besoins de formation initiale, de perfectionnement et de qualification professionnelle des apprentis et artisans affiliés dans le secteur de la Menuiserie / Bois. La synergie de toutes ces initiatives a abouti en 1998 à la création du Centre de formation des Apprentis en alternance, spécialité Menuiserie / Bois (CFA).

Le CFA de Thiès a pour mission essentielle le développement des compétences des jeunes apprentis évoluant dans les ateliers artisanaux de la région en Menuiserie / Bois. IL est sous la tutelle administrative du projet de Partenariat entre les Chambres de Métiers de Coblence, Dakar et Thiès ; projet domicilié au Ministère de L'Industrie et de l'Artisanat. Ce projet est financé par la Coopération Allemande et par la Commune de Coblence (Allemagne).

B - Objectifs du CFA

Le Centre de Formation en alternance de Thiès a pour missions :

♦ Assurer la formation professionnelle initiale d'artisans modernes dans la filière Menuiserie / Bois, capables de s'autogérer et de créer leur propres ateliers de Menuiserie.

♦ Participer au perfectionnement et à la formation continue des artisans et de leurs apprentis en manière de Menuiserie et d'Ebénisterie.

♦ Réaliser des produits et ouvrages en boiserie au profit de la clientèle pour optimiser l'usage des installations.

La durée de la formation est de deux ans. Elle est sanctionnée par le Certificat d'Aptitude Professionnelle (CAP) Niveau 1 en Menuiserie / Bois. Ce diplôme délivré par l'Etat est une sorte d'antichambre et de préparation au CAP d'Etat complet en Menuiserie / Bois.

C – Formation et matières enseignées

La formation au CFA est basée sur le système dual de référence allemande, avec une alternance des apprentissages entre Centre de Formation et les entreprises artisanales pilotes ciblées comme lieux de stage.

Le rythme d'alternance est établi comme suit :

Les stagiaires font une semaine au Centre de Formation et retournent dans les ateliers artisanaux durant deux semaines, et ainsi de suite jusqu'à la fin des deux ans de formation. La capacité d'accueil du Centre est de trente six (36) apprentis par année.

Les enseignements du CFA portent sur :

1) des matières théoriques, notamment le français, le calcul, la vie civique, l'initiation à la Bureautique (Informatique).

2) Des travaux pratiques : il s'agit des enseignements à caractère pratique et professionnel : Dessin Technique, TP, Technologie Bois et Hygiène et Sécurité.

Le corps professoral est composé de quatre formateurs dont le Directeur du Centre (CAP d'Etat), un professeur d'enseignement Moyen (PEM) qui assurent les enseignements théoriques et deux autres formateurs titulaires du CAP d'Etat en Menuiserie pour les enseignements professionnels.

La formation pratique en entreprise permet à l'apprenti de maîtriser assez vite les réalités du terrain artisanal. Elle est effectuée grâce à la collaboration de douze (12) ateliers – pilotes dont les maîtres artisans signent un contrat d'apprentissage avec les auditeurs apprentis du CFA.

D - Equipements et Locaux du CFA

Le CFA de Thiès est logé dans des bâtiments neufs construits au sein du village artisanal de Thiès. Les locaux sont composés d'un bureau du Directeur, d'une salle magasin, de deux salles de cours et d'une grande salle Atelier pour les TP.

Les équipements sont composés :

- de machines – outils pour profilage
- de ponceuses – lustreuses
- de quatre ordinateurs dont un pour le Directeur
- des affûteuses de fraises et de lames de scies
- d'outillages à main (1 trousseau / apprenti)

E – Evaluation

L'évaluation de l'apprenti est effectuée par des contrôles continus réguliers au Centre de Formation. Aussi chaque apprenti est obligé de tenir un rapport de formation hebdomadaire. Dans ce rapport, tous les sujets traités durant la semaine sont à reproduire. Le rapport doit être vérifié, évalué et signé par le formateur en fin de semaine.

Au niveau de la formation pratique dans les ateliers pilotes sous l'encadrement du maître d'apprentissage il y a une évaluation formalisée

sur un cahier de rapport ; ce cahier permet d'apprécier au jour le jour le comportement de l'apprenti au sein de l'atelier et de suivre son évolution et sa progression. Et ce cahier de rapport doit être présenté immédiatement au formateur en début de chaque semaine de cours au CFA.

Enfin deux contraintes majeures ont été identifiées par le Directeur du CFA et les formateurs comme pouvant bloquer les perspectives de développement du Centre :

- ♦ Les difficultés de mobilisation des maîtres artisans en période de demande favorable
- ♦ Le manque d'autonomie financière du CFA.

CHAPITRE III ANALYSE COMPARATIVE DES PRATIQUES D'ALTERNANCE AU CNQP (section Menuiserie) ET AU CFA DE THIES

CHAPITRE III : ANALYSE COMPARATIVE DES PRATIQUES D'ALTERNANCE AU CNQP (SECTION MENUISERIE) ET AU CFA DE THIES

Cette analyse correspond à une phase où s'effectue le rapprochement en termes de contenus entre les éléments d'ingénierie de la formation et d'ingénierie pédagogique de la Section Menuiserie du CNQP et ceux du CFA de Thiès.

Le rapprochement repose d'abord sur la comparaison entre les caractéristiques générales des deux dispositifs. Ensuite on se préoccupe nécessairement de comparer les systèmes pédagogiques et le tutorat.

A - Caractéristiques Générales : Comparaison

La mise en parallèle des deux dispositifs recèle quelques similitudes au niveau des missions qui traduisent une volonté de formation d'ouvriers qualifiés en Menuiserie / Bois et de perfectionnement d'artisans.

Toutefois, le CNQP va plus loin que le CFA en ambitionnant de réaliser des études et conseils en matière de Menuiserie Industrielle, d'agencement et de construction navale au profit des entreprises.

D'autre part, au niveau de la population cible des deux dispositifs, la Section Menuiserie du CNQP ratisse plus large que le CFA de Thiès. En effet, alors que le CFA ne forme que des apprentis et patrons menuisiers du Secteur Artisanal (chambre de Métiers de Thiès particulièrement) ; le CNQP dispose comme population cible :

- les chambres de Métiers : patrons et ouvriers du secteur artisanal ;
- les ouvriers et techniciens d'entretien et de production du Secteur Industriel et Artisanal Moderne) ;
- les particuliers, par une formation à la carte ;
- les organismes et services sous tutelle etc...

Ainsi, le CNQP a une clientèle cible beaucoup plus diversifiée et hétérogène tandis que le CFA de Thiès se distingue par une homogénéité de ses apprenants qui sont tous issus des ateliers d'artisans menuisiers affiliés à la Chambre de Métiers de Thiès.

Enfin, le diplôme délivré par le CNQP intitulé Certificat de Qualification Professionnelle se prépare sur trois ans, contrairement au Certificat d'Aptitude Professionnelle (CAP1) qui sanctionne deux années d'études au CFA de Thiès.

B – LES SYSTEMES PEDAGOGIQUES : COMPARAISON

B1 – Les Méthodes Pédagogiques

La formation c'est aussi un corps de méthodes et de techniques dont la finalité est de faciliter la transmission de connaissances, l'apprentissage de savoir –faire, le développement personnel, l'évolution des comportements en symbiose avec l'évolution économique et technologique. Le choix de la méthode pédagogique dans un dispositif de formation a souvent un rôle décisif dans le résultat de la formation. Certaines sont plus efficaces que d'autres pour un public cible donné. Certaines sont aussi plus coûteuses que d'autres. C'est pourquoi nous avons pensé utile de faire le rapprochement analytique des méthodes utilisées au CFA et au CNQP.

Ainsi le CFA a son système pédagogique dominé par l'usage de méthodes affirmatives. C'est à dire qu'elles sont basées sur la transmission d'un savoir constitué du formateur au formé... C'est la forme la plus classique du cours magistral (dit aussi cours ex cathédra). Car, selon les formateurs du CFA, interrogés, le niveau de pré - requis des apprenants (tous de niveau CM2 du cycle primaire) ne permet pas d'user d'autres méthodes pédagogiques, plus vivantes.

La pédagogie utilisée au CFA de Thiès alterne intelligemment des exposés théoriques et des exercices ou travaux pratiques en vue de renforcer les acquisitions des apprenants.

Ils trouvent que les atouts de telles techniques pédagogiques sont :

- ♦ La possibilité de toucher un grand nombre d'apprenants simultanément ;
- ♦ La possibilité d'insister sur ce qui est important (ce que l'apprenant ne distingue pas toujours facilement lorsqu'il travaille seul).

Aussi ces formateurs du CFA identifient deux limites principales à leur approche , notamment :

- ♦ Le développement d'une attitude passive des stagiaires
- ♦ La lassitude surtout pour un public peu scolarisé.

Contrairement, à la Section Menuiserie / Bois du CNQP, le système pédagogique le plus usité est un ensemble de démarches actives. Ici l'activité du formé est en elle même considérée comme le ressort des apprentissages. Il s'agit ici d'impliquer la globalité du stagiaire dans l'apprentissage tant intellectuellement qu'affectivement et émotionnellement. Ainsi, par ces méthodes actives, le CNQP assure à ses apprenants à la fois :

- ♦ un développement de leur autonomie.
- ♦ l'acquisition d'outils d'analyse de situation et d'action
- ♦ et la confrontation au réel par un travail en grandeur nature.

Parmi les méthodes actives utilisées par le CNQP, on peut citer :

♦ La pédagogie du projet où le groupe d'apprenants s'engage dans un projet expérimental en grandeur nature.

♦ La réalisation de recherches où l'apprenant engage un travail de recherche sur un thème lié à sa formation technique, sous le contrôle pédagogique et l'encadrement du formateur.

♦ La formation - action qui consiste à lier la formation d'un groupe d'apprenants à la résolution d'un problème réel de leur environnement de travail.

Il y a deux contraintes majeures notées par les formateurs du CNQP dans l'évaluation de leur pratique pédagogique :

♦ La forte sensibilité des techniques actives de formation au degré d'autonomie des apprenants ; or certains ont besoin d'être fortement soutenus.

♦ Ces méthodes supposent des formateurs chevronnés et compétents qui puissent mettre l'accent sur les besoins de progression des stagiaires.

B2 – L'Ingénierie de Formation

L'objectif visé par la mise en place d'une ingénierie de formation dans un dispositif est de réaliser une construction des programmes de formation « sur mesure », en tant que réponse adaptée à une situation spécifique. Le principe général est de mettre en œuvre, par des spécialistes, un processus d'ensemble rationnel qui, de l'analyse de situation et des besoins aboutit à la construction d'un programme de formation particulier incluant la définition précise d'objectifs éducatifs, la construction de moyens pédagogiques adaptés, la formation des formateurs, une organisation pédagogique d'ensemble (modules, séquences), les tests de validation des connaissances, les modalités et systèmes de gestion et suivi. L'observation approfondie des deux dispositifs triangulée avec la méthode de l'entretien révèle que le CNQP est mieux outillé et mieux préparé que le CFA pour anticiper les besoins de formation des entreprises grâce à la mise en œuvre de plusieurs séminaires de formation de formateurs en vue de faire acquérir à ces derniers ces méthodes modernes d'ingénierie et gestion de la formation.

De plus l'analyse des entretiens révèle que les formateurs du CNQP ont une culture avérée une pratique assidue des techniques d'ingénierie de la formation ; alors qu'au CFA de Thiès il y a une urgence à mettre à niveau les formateurs en vue de les outiller en méthodes modernes et rationnelles de développement de compétences par des séminaires de formation de formateurs.

B3 – Les Contenus

Le CFA (Centre de Formation d'Apprentis) de Thiès en Menuiserie / Bois présente un certain nombre d'analogies avec la Section Menuiserie / Bois du CNQP en matière de contenus de formation.

- Un enseignement général à dominante français + Mathématique
- Un enseignement technologique autour du Dessin Technique et de la Technologie.

Là s'arrête l'analogie sans doute.

En effet le CFA de Thiès initie ses auditeurs à l'usage des NTIC grâce à son module Initiation à l'Informatique intégré dans son programme de formation, le CNQP se limite plutôt à préparer à la vie contemporaine ses formés (par son module Connaissance du Monde Contemporain.

Aussi, il y a une nette distinction au niveau de l'enseignement professionnel entre les deux dispositifs étudiés :

Là ou le CNQP, à partir de sa Section Menuiserie / Bois forme trois spécialités qui sont les suivantes : Mobilier, Bâtiment et Machine, le CFA de Thiès se contente de former au métier d'artisan menuisier ébéniste. Cela se traduit par ricochet par un écart réel entre les modules professionnels dispensés par le CFA de Thiès et ceux fournis par le CNQP de Dakar (Section Menuiserie).

B4 – Les Formés

Les jeunes apprentis du CFA de Thiès sont recrutés sur la base d'un niveau minimal du CM2 primaire et officient déjà tous comme apprentis dans les ateliers pilotes de Menuiserie / Bois de la ville de Thiès et environ…

Leur moyenne d'âge est de 18 ans (pour les 14 apprentis observés). Alors qu'au niveau du CNQP, les apprenants de la Section Menuiserie au nombre de 18 en 3ème Année sont pour la plupart titulaires du BFEM (niveau 3ème du cycle moyen). Leur moyenne d'âge est de 22 ans.

Une autre distinction entre les formés se trouve au niveau du mode de sélection à l'entrée en apprentissage.

Les stagiaires du CNQP sont sélectionnés à partir des épreuves d'admissibilité suivantes : Français et Maths niveau 4ème / 3ème et d'une épreuve d'admission constituée de tests psychotechniques. Ces tests permettent à l'institution CNQP d'effectuer une orientation rigoureuse des candidats vers les filières existantes en fonction de leurs scores et aussi de leurs aptitudes révélés par ces épreuves psychotechniques. Ainsi à la section Menuiserie du CNQP il y a une réelle volonté de mettre en

adéquation les capacités des candidats à former avec les objectifs de formation par une sélection méthodique et objective à l'entrée.

Par contre la sélection au CFA de Thiès est faite sur dossier fourni par les apprentis ayant le niveau du CM1 / CM2 du primaire au moins et sous tutelle d'un maître d'apprentissage. Donc elle est moins élaborée comparativement à celle du CNQP.

B5 – L'Evaluation

A ce niveau, les observations et les enquêtes effectuées aboutissent à quelques similitudes d'approches. En effet dans les deux dispositifs nous remarquons que l'évaluation de la formation, du travail et de l'attitude du jeune formé est une constante.

Elle est effectivement réalisée grâce aux contrôles continus réguliers et à un carnet de correspondance ou rapport qui permet de suivre les activités et les progressions des formés en entreprise et dans les ateliers du Centre (Travaux pratiques).

Toutefois une distinction en ce qui concerne l'évaluation du système ; selon le responsable du CFA de Thiès, au bout de deux ans, les jeunes réussissent leur CAP niveau 1 dans de très bonnes conditions : c'est ainsi que pour la 1ère promotion 1999 / 2000, sur 20 candidats présentés, il y a 15 admis soit 75 % de réussite. Quant au CNQP, au bout de trois ans de formation sur dix sept (17) candidats en 3ème année de la Section Menuiserie, les seize (16) ont brillamment obtenu le CQP (94 % de réussite).

B6 – Profil de l'Equipe Pédagogique : Comparaison

Ici, il y a une différence réelle ; car au sein de la Section Menuiserie du CNQP, le formateur principal est titulaire du diplôme de Maître d'Enseignement Technique en Menuiserie Bois (BFEM + 3 ans) et il est assisté dans ses tâches de formation pratique et professionnelle par deux encadreurs (moniteurs) titulaires du BAC Technique et formés au Centre grâce à des modules de Formation de Formateurs.

Alors qu'au CFA de Thiès, le Directeur assurant en même temps des tâches de formation est titulaire du CAP d'Etat en Menuiserie Bois avec une longue expérience en Monitoring de jeunes au Centre de formation Don Bosco de Thiès. Il est aussi secondé par deux autres formateurs vacataires titulaires du CAP d'Etat en Menuiserie.

- **Tableau 1 : Comparaison des profils de formation des équipes pédagogiques au CFA et à la Section Menuiserie du CNQP.**

Profil des formateurs	CFA DE THIES	SM DU CNQP
1) Responsable ou Directeur	-CAP d'Etat en Menuiserie / Bois	CAMET (Certificat d'Aptitude aux Fonctions de Maître d'enseignement Technique - BAC E - BAC F (Technique)
2) Formateur 1	-CAP d'Etat en Menuiserie / Bois	
3) Formateur 2	-CAP d'Etat en Menuiserie / Bois	

C) Le TUTORAT : COMPARAISON

Le tutorat dans le dispositif de formation en alternance doit reposer sur un travail préalable d'ingénierie c'est à dire que le cadre, le contrat, les objectifs et les modalités de suivi doivent être donc définis en amont de l'action.

Le travail d'investigation effectué au sein des deux dispositifs montre qu'il existe des analogies dans les démarches de gestion du tutorat notamment :

- le tuteur est d'habitude choisi pour ses « compétences techniques et humaines » et sur ses qualités de pédagogue.
- Une démarche dialogique, itérative concertée en vue d'objectiver et d'anticiper le cadre d'action du tuteur ou maître d'apprentissage et sa mise en œuvre.
- Un travail rigoureux de concepteur (d'ingénierie), permet au maître d'apprentissage de se centrer sur ses fonctions de soutien, d'apport et d'évaluation, en sachant chaque fois quelle est sa marge de manœuvre.

Bref, la seule distinction identifiable se situe au niveau de l'origine professionnelle des tuteurs. C'est ainsi qu'au CFA de Thiès, tous les tuteurs d'apprentissage sont des maîtres artisans traditionnels, la plupart analphabètes, en Menuiserie / Bois, alors que le CNQP de Dakar dispose de tuteurs issus des entreprises modernes du Secteur Bâtiment, Construction Navale etc...

En conclusion de ce chapitre, nous pouvons affirmer que l'approche de formation duale dans le secteur de la Menuiserie / Bois nous permet d'obtenir un rapprochement direct entre les éléments d'ingénierie de formation et d'ingénierie pédagogique. Toutefois, il s'avère très difficile de faire ressortir les analogies et distinctions entre les programmes de formation enseignés en termes de crédits horaires du fait des déficiences et difficultés constatées pour évaluer les modules sous forme d'heures enseignées, surtout au niveau du CFA de Thiès.

CONCLUSION

ET

SUGGESTIONS

CONCLUSION ET SUGGESTIONS

A)CONCLUSION

Nous l'avons constaté, les formations en alternance constituent au Sénégal, un terme galvaudé qui regroupent une diversité de méthodes, de rythmes ainsi que des différences notables dans la conduite et l'instrumentation de la formation.

L'étude comparative nous a permis de déceler que le CFA de Thiès est une institution de formation qui offre un ensemble de fonctionnalités permettant de fournir au secteur de l'artisanat des menuisiers ébénistes modernes.

Cependant c'est un centre qui a beaucoup de chemin à faire dans l'intégration de méthodes d'ingénierie et de gestion de la formation. Aussi il y a lieu de penser dés à présent à renforcer les capacités pédagogiques de ses formateurs et tuteurs pour mieux assurer l'émergence d'artisans modernes et compétitifs.

Au contraire la section menuiserie du CNQP détient un réseau de lieux et institutions de stage dans le secteur industriel du Bois, très modernes.

De plus le CNQP dispose par ses ressources humaines bien formées aux méthodes d'ingénierie de la formation d'une capacité d'innovation et d'expertise face aux évolutions technologiques plus grande que le CFA de Thiès.

Selon Martine Aubry (Ministre Emploi en France) « le droit à la formation et à la qualification doit d'une part apporter la sécurité nécessaire à chacun et d'autre part la formation professionnelle doit devenir un moyen crédible d'acquérir une qualification et de progresser socialement ».

Sans doute, une véritable politique d'intégration entre entreprise et formation (école) demanderait du temps et nécessiterait une refonte complète des dispositifs actuels. Or aujourd'hui, les politiques pour des raisons de visibilité, mettent en avant des actions quantifiables et seulement acceptables. Cela est incompatible avec des réformes en profondeur.

Cette étude nous a aussi permis de vérifier qu'il est possible de mettre en œuvre des formations duales dans une perspective d'acquisition d'une qualification professionnelle reconnue et ainsi d'insertion et d'intégration.

Notre perspective de formation en alternance vise à « construire une forme de relation où l'éducateur, tout en étant totalement lui-même, soit aussi totalement respectueuse de l'autre, de manière à ce que chacun des deux partenaires s'appuie à la fois sur la confiance mise en lui et sur l'exemple fourni par l'autre pour exister par lui-même » (Hameline « La liberté d'apprendre »).

En définitive, les formations en alternance mettant en œuvre une ingénierie de formation souple et adéquate peuvent faciliter la construction d'une autonomie progressive, qui donne au formé les moyens de faire face plus facilement aux écueils liés à la réalisation de son projet. Car l'autonomie n'est ni un don, ni une qualité à laquelle il suffirait d'exhorter les sujets ; elle se construit progressivement quand chacun d'eux ajuste ses moyens à ses fins, identifie progressivement ses savoirs et ses savoir-faire, les mobilise à bon escient et évalue les résultats obtenus » (Phillipe Meirieu. « L'école, mode d'emploi »).

De même l'élaboration et la réalisation d'un projet professionnel n'ont de sens qu'a partir du moment où le demandeur d'emploi est capable de situer ce projet dans une perspective de vie en cohérence avec le système social.

Ainsi il est clair que l'emploi n'aura de valeur intégrative que s'il est reconnu comme tel par la personne et que s'il fait partie d'un projet de vie (manière de vivre, style de vie).

Nous entendons par valeur intégrative, le fait qu'un travail corresponde aux aspirations d'un individu et soit en liaison avec ses compétences et l'environnement socio-économique. Ainsi notre ambition vise à favoriser réellement par la formation en alternance, une intégration tant sociale que professionnelle. Celle-ci ne sera possible que par la mise en place d'une ingénierie de la formation de qualité, souple et adaptée.

B) Suggestions pour atteindre une qualite d'Ingénierie de la Formation en Alternance

Les recherches conduites autour de la qualité de l'alternance identifient comme enjeu et clef de son développement la qualité et l'optimisation des ingénieries. En concevant l'alternance comme l'objectivation et la rationalisation des rapports entre construction de compétences, transmission de savoirs, évolution de fonctions et / ou professionnalisation, nous pouvons distinguer cinq fonctions essentielles à des ingénieries de l'alternance dans la perspective de transformations attendues.

a) - Une Fonction « diagnostic » : l'écoute des Acteurs et des Organisations en présence.

Dès lors qu'il y a alternance, deux organisations peuvent être concernées (l'entreprise et l'école) et plusieurs acteurs (chef d'entreprise, tuteur, formateur, apprenant, coordinateur, référent, accompagnant). Il importe alors que cette phase d'écoute et de dialogue puisse mettre en évidence auprès des différents acteurs :

⇨ les représentations de la formation en général, des attentes, des transformations attendues et des stratégies fins-moyens en présence ;

⇨ les ressources humaines et financières mobilisables autour du projet de formation en question ;

⇨ les stratégies pédagogiques convenables et acceptables par les uns et les autres (gestion de l'espace-temps par exemple) ;

⇨ l'adéquation fins-moyens de la formation à concevoir. Par exemple la professionnalisation d'un ingénieur ne suppose pas les mêmes stratégies que l'insertion d'un jeune en difficulté sociale.

b)-Une Fonction « Conception » : Concevoir, c'est projeter, dessiner, afin de ....

C'est aussi fonder, penser, légitimer une mode de formation autour de principes fondamentaux à discuter entre acteurs et organisations concernées. Dans des alternances de qualité, les principes suivants reviennent le plus souvent :

⇨ Penser une stratégie globale de la formation

Cette stratégie tente d'articuler les logiques différentes en présence (scolaire, professionnelle, de « diplômation » et de construction de compétences) et les projets des alternants tournés vers des finalités spécifiques (comme par exemple, l'insertion professionnelle).

⇨ Développer une approche plutôt inductive par les expériences vécues des stagiaires

L'apprentissage s'effectue plutôt par la réussite (faire) et la pensée réflexive (réfléchir sur l'action), sans exclure les approches plutôt déductives (partir des règles pour les appliquer)

⇨ Instaurer un système relationnel développé

L'envie d'apprendre passe souvent par le développement d'une relation de qualité entre l'apprenant, le formateur et le tuteur. De même, le montage des dispositifs nécessite un partenariat développé entre les acteurs et les organisations concernées.

⇨Formaliser les finalités de formation

On retrouve à ce niveau plusieurs types de finalités parfois enchevêtrées les unes avec les autres : adapter ou relier formation – emploi ; motiver ou dynamiser apprenants-situations ; intégrer ou aider à l'insertion socioprofessionnelle.

c) - Une Fonction « Construction » : Créer les Instances de Gestion, de Régulation de l'alternance

Il s'agit de mettre en place simultanément le(s) groupe(s) de pilotage de l'alternance, pour assurer la concertation entre acteurs et organisations, autour de la politique de formation, de son organisation, de la pédagogie, de l'évaluation...

Il peut s'agir aussi de construire les outils de conduite de l'alternance (charte - qualité de l'alternance, cahier des charges, conventions) et les outils pédagogiques (carnets de suivi, accompagnement, tutorats, recueil de données...).

Les instances et les outils construits collectivement (et non seulement supposés) garantissent les orientations les décisions et contribuent à un engagement des acteurs partenaires de la formation.

d) Une Fonction « Conduite » : animer les processus (notamment pédagogiques) de l'alternance

Elle peut relever de l'action séparée ou conjointe des formateurs enseignants et de responsables et / ou tuteurs de l'entreprise. Elle consiste le plus souvent à penser les progressions et les rythmes de la formation, à créer et à travailler les situations – problèmes et les outils adéquats aux situations, à articuler situations d'action, de réflexion et de compréhensions, à accompagner les stagiaires soit sur le terrain, soit dans leurs productions scolaires (rapports, mémoires...) et à évaluer les apprentissages.

Dans les faits on observe des stratégies fort diverses qui produisent des qualités d'alternance tout aussi diverses :

⇨ la stratégie de « l'utilisation de l'entreprise » par l'école. L'école prend alors le pouvoir et tend à imposer son modèle à l'entreprise qui refuse de coopérer ou rechigne à le faire ;

⇨ la stratégie du « chacun chez soi » : une ligne de partage est tirée entre l'école et l'entreprise et les stagiaires se débrouillent pour faire les jonctions comme ils le peuvent ;

⇨ la stratégie « de partenariat » où l'école et l'entreprise tendent à partager et à organiser le pouvoir de former. Ce qui n'est pas simple tant les logiques en présence restent parfois opposées (logiques de production et scolaires en particulier)

e) -Une Fonction « évaluation » : associer certification et validation des compétences

Une des finalités de l'alternance est le développement par l'apprenant de compétences spécifiques reconnues par le milieu professionnel. Il peut aussi être question de certifier les savoirs d 'action et théoriques appris.

Ce qui relève de deux logiques, à priori opposées, qu'il convient de rendre complémentaires en articulant si besoin est, un plan de contrôles certificatifs et surtout un plan d'évaluation pour la construction progressive des compétences par l'apprenant. La question étant de construire des outils de mesure et / ou d'estimation fiables et cohérents au regard des intentions de formation. Dans l'alternance, on est souvent conduit à développer une triple évaluation :

- ⇨ au regard des fins scolaires (diplômation)
- ⇨ professionnelles (validation professionnelle)
- ⇨ et socio-personnelles (intégration sociale)

Grosso - modo, dans l'alternance, l'ingénierie de formation s'articule fortement avec l'ingénierie pédagogique ; toutes deux reposent d'abord sur, les compétences et les volontés d'acteurs pour négocier un équilibre formatif entre deux espaces qui peuvent devenir formateurs : l'école et l'entreprise.

Et ceci, dès lors qu'il existe un minimum de volonté de partage du pouvoir de former sans que chacun y perde pour autant son identité. L'alternance peut, à ces conditions, devenir une voie formative adaptée complémentaire de la voie scolaire plus traditionnelle, en regroupant dans un même lieu l'acte de Formation, l'acte de production tout en permettant l'insertion professionnelle.

Faire fonctionner une pédagogie de l'alternance efficace entre l'école et l'entreprise exigera de plus en plus des praticiens d'être à la fois ingénieurs et pédagogues. Et dans ce domaine beaucoup reste encore à inventer.

En définitive la pérennisation de la formation en alternance pourra constituer un bon moyen de réconcilier le monde du travail et l'école, l'emploi et la formation. Dans cette perspective , le monde professionnel ,les pouvoirs publics , les partenaires au développement doivent mobiliser leurs efforts et unifier leurs actions sur le bien fondé des formations alternées à solutionner l'équation du chômage des jeunes.

Au préalable, il s'avère impératif que tous les acteurs de ce type de formation réfléchissent sur les erreurs commises, fassent un diagnostic exhaustif et augmentent leur capital expérientiel en s'inspirant de repères existants pour faire dans l'avenir des choix objectifs et rationnels et concevoir des dispositifs de formation alternée de meilleure qualité tout en corrigeant les disparités constatées.

ELEMENTS BIBLIOGRAPHIQUES

OUVRAGES

1) Clénet J (1998) « Représentations, formations et alternance », Paris, l'Harmattan
2) Caspar (P) et Carre (P), (1999) « Traité des Sciences et techniques de la Formation « Paris Dunod ,
3) Meignant A (1993) « Manager la formation », Paris, Editions Liaisons
4) Barbier J.M (1996) « Savoirs théoriques et savoirs d'action » Paris, PUF.
5) Poupard R et Collègues (1995) « Construire la formation professionnelle en alternance » Paris, Editions Organisation
6) Reuchlin (M) (1993) « l'Orientation scolaire et professionnelle Paris, PUF.
7) Roland (Marc) (2000) « Bâtir des formations professionnelles pour adultes », Paris, Editions organisation
8) Bellier Sandra (1999) « Ingénierie en formation d'adultes » Paris, Editions Liaisons
9) Tanguy L (1986) « L'introuvable relation formation – emploi » Paris La Documentation française
10) GUILLIEN (R) et VINCENT (J) (1999) « Lexique des termes juridiques » 12eme édition

MEMOIRES, RAPPORTS ET REVUES

11) « l'Orientation scolaire et professionnelle » Volume 30, n° 1 et 2 Mars et Juin 2001.
12) « l'Alternance » points de repère – centre INFFO – 1980
13) « Le système de formation professionnelle en République fédérale d'Allemague » Résultats de recherches. Françaises et allemandes, coordination de Martine Möbus et Eric Verdier – n° 61 Février 1992 CEREQ, Collection des Etudes.
14) « Pour un système intégré de formation dans le secteur artisanal le cas du Sénégal » BIT / EMAS avec la collaboration de ERIC Sylvestre, consultant, 1998.
15) « L'insertion des jeunes et les politiques d'emploi – formation » par Gaude Jacques, Département de l'emploi et de la formation – OIT 1997
16) « Pour une ouverture de l'école au monde du travail ». Mémoire de fin d'études pour l'obtention du CAFPC présenté et soutenu par Ibrahima FAYE, sous la direction de Mamadou DIALLO Prof de Psychosociologie à l'ENSETP 1994.

SITES WEB CONSULTES

- Centre Inffo

w w w. Centre inffo.fr

- CEREQ (Centre d'études et de recherche nu les qualiications)

w w w . cereq. fr

- BIT (Bureau International du Travail)

w w w. ilo. org

- CNAM (Conservatoire National des Arts et Métiers)

w w w. cnam. fr

- UNESCO

w w w. unesco. fr

----------o----------

BROCHURES

- Le CNQP 1995
- Le CFA de Thiès

GUIDE D'ENTRETIEN

DATE :
N° :

- INTRODUCTION
- OBJET DE L'ENTREVUE
- PRESENTATION I.G.F

I - IDENTIFICATION

- Age Sexe
- Structure d'appartenance
- Statut dans l'institution
- Fonction

II - QUESTIONS

1) L'alternance, c'est quoi pour vous ?
2) Quels en sont les points forts ?
3) Quelles contraintes identifiez – vous comme bloquant le développement de la formation en alternance au Sénégal

4) Citez trois mots qui caractérisent le mieux la formation en alternance ?

5) Que signifie la notion d'ingénierie de la formation ?

6) Quels autres commentaires voudrez – vous apporter sur la question de la formation alternée ?

7) Comment jugez–vous la place et le rôle du tuteur (ou Maître d'apprentissage) dans les dispositifs de formation alternée ?

8) Etes vous satisfait de la formation pratique dispensée en entreprise ? Justifier votre réponse .

9) Quelles méthodes pédagogiques utilisez – vous dans le processus de formation en alternance ?

10) Y a t – il une évaluation régulière des apprenants et des formateurs ?

11) Comment est menée l'évaluation ?

12) Y a t-il un dispositif de suivi et d'insertion des diplômés de votre institution après formation ?

13) Comment jugez – vous l'intégration dans la vie active des diplômés sortant de votre centre de formation en alternance ?

14) Selon vous la formation en alternance résolve t – elle mieux les besoins de compétences des entreprises comparativement aux dispositifs de formation traditionnelle ?

15) Que faut –il faire selon vous, pour que la formation en alternance soit plus pertinente et plus efficace en termes de réponses aux besoins du secteur productif ?

rapport de la semaine du ..... au .....à l'atelier pilote

Signature Chef d'atelier pilote

FICHE D'EVALUATION DES APPRENTIS

LE MAITRE FORMATEUR M. _____ évalue son apprenti
M . _____, _____ ressortissant de la formation alternée au Centre de formation professionnel en Menuiserie Bois selon les critères suivants :

	Excellent 20-18 p.	Très bien 17 – 14 p.	Bien 13 – 10p.	Médiocre 9 – 6 p.	Faible 5 – 0 p
Ponctualité					
Assuidité					
Niveau de participation					
Propreté dans le travail et dans sa présence					
Organisation dans son travail					
TOTAL					

Appréciations personnelles

signature atelier pilote

vu par le responsable du Centre

CENTRE NATIONAL DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE
B.P. 12 099
DAKAR
32 60 24 – 32 39 79

FORMATION PRE-EMPLOI

DOSSIER D'EVALUATION

Spécialité : ..... Nom du formateur : .....

Stage N° : ..... du : ..... au : .....

Nom du stagiaire : .....

Nom de la société : .....

Nom du Maître de stage : .....

INFORMATIONS SUR LA REDACTION DU DOSSIER D'EVALUATION EN ENTREPRISE

L'évaluation en entreprise est continue. Elle commence lors du 1er stage de 2ème année et se termine au dernier stage de 3ème année.

Utiliser un stylo à bille ou un stylo feutre pour la redaction de ce dossier de stage.

Le dossier d'évaluation à un caractère confidentiel et devra être acheminé au CNQP sous pli fermé à l'adresse ci-dessous :

Monsieur le Directeur
du Centre National de Qualification Professionnelle
B.P. 12 099
DAKAR

Pendant la durée du stage ce dossier est à conserver par le maître de stage ou le coordonnateur

Concernant les critères de notation :

- ceux-ci doivent permettre d'apprécier la réelle aptitude à tenir un poste de travail avec toutes les responsabilités qui en découlent. Les facteurs : méthode de travail, organisation, sécurité et présentation seront les valeurs dominantes de l'évaluation.
- le comportement du stagiaire vis à vis de ses collègues et de la hiérarchie doit permettre au formateur de se faire une idée de la sociabilité du stagiaire.

CODIFICATION DE LA NOTATION

A : bonne maîtrise de la situation

B : est à l'aise

C : a quelques difficultés

D : a des difficultés importantes

Nom du stagiaire : .....

Le formateur en entreprise (maître de stage) coche par X la case correspondante à l'appréciation.

CRITERES D'EVALUATION	NOTATIONS - Total sur 54			
Le stagiaire est capable :	**A = 6**	**B = 4**	**C = 2**	**D = 0**
D'exécuter un travail suivant instructions				
De travailler avec soin et méthode				
De travailler rapidement				
De choisir et d'utiliser des outils				
De s'intégrer avec un groupe de travail				
De respecter les consignes d'hygiène et de sécurité				
Comportement du stagiaire :				
Disponibilité du stagiaire				
Intérêt et motivation pour son travail				
Discipline, présentation, respect de la hiérarchie				
*				
*				
*				

* Si vous pensez que d'autres critères puissent intéresser le formateur concernant le comportement, le travail et les connaissances du stagiaire, n'hésitez pas à utiliser les lignes libres.

Concernant l'assiduité et la ponctualité :

- durant la durée du stage, le maître de stage devra considérer le stagiaire comme ayant les mêmes obligations qu'un ouvrier de la société. Par conséquent appliquer à son égard le règlement de la société.
- Tout stagiaire appelé pour des raisons diverses par le CNQP devra présenter la convocation à son maître de stage. Celui-ci apposant la date et l'heure de départ de la société.

RETARDS ET ABSENCES

Semaine	Lundi		Mardi		Mercredi		Jeudi		Vendredi		Samedi	
	Mat	A-M	Mat	A-M	Mat	A-M	Mat	A-M	Mat	A-M	Mat	A-M
1												
2										CNQP		
3												
4										CNQP		
5												
6												

Dans les cases, noter :

- les absences par **A** (matin = -3 , journée = -5 pour absence non motivée)
- les retards par **R**. (-1)
  A retrancher sur les 54 points des critères d'évaluation.

Les absences et les retards devront être justifiés auprès de la surveillance générale du CNQP, faute de quoi ils seront considérés NON justifiés.

A ....., **le** .....

Le formateur en entreprise (maître de stage) : .....

Tampon et signature :

MINISTERE DE L'EDUCATION NATIONALE

CENTRE NATIONAL DE QUALIFICATION PROFESSIONELLE
BP. 12 099 - TEL : 832.39.79
FAX : 832.16.41 832.60.24
DAKAR

CONTRAT DE STAGE DE FORMATION ALTERNEE A CONTRAT DE QUALIFICATON

PARAGRAPHE 2 DE LA CONVENTION C
DU C.N.Q.P. REF 1904 – 1905 – 1907 190 DU 18. 11. 1985

Le Centre National de Qualification Professionnelle (C.N.Q.P.) rocade Bel-Air

- Nom du Maître de stage : .....
- Nom et Prénom du stagiaire : ..... né (e) le : .....
- Profession demandée : .....

Conformément aux dispositions de la convention cadre, relative aux stages de formation alternée signés d'un commun accord entre les soussignés :
Monsieur ..... Fonction .....
Entreprise .....d'une part et M. .....
Directeur du C.N.Q. P. d'autre part.

1°/ Monsieur ..... s'engage à accepter en stage de formation alternée à contrat de qualification Monsieur .....
stagiaire du C.N.Q.P. et il s'engage à ne l'employer qu'aux travaux de stage de la profession demandée.

2°/ Monsieur ..... exige pour M. ..... stagiaire, obéissance et respect envers le personnel de l'entreprise, plus particulièrement le personnel de l'établissement où il est affecté. Il s'engage à ce que le stagiaire respecte les règlements intérieurs établis dans les conditions fixées par le code du travail.
Le stagiaire ne peut, en aucun cas, être considéré comme membre du personnel de l'entreprise.

3°/ Clause particulière : l'indemnité de stage pouvant être allouée à Monsieur ..... est fixée à .....F CFA.

4°/ Le contrat de formation alternée à contrat de qualification commence le ..... et se termine le .....

C.N.Q.P. DAKAR ANNEE	FICHE DE SUIVI DES STAGIAIRES	FORMATEUR : ..... DATE : ..... VISA .....

STAGIAIRES	SECTION	ENTREPRISES	PERSONNES RENCONTREES	FONCTION	APPRECIATIONS

OBSERVATIONS - SUGGESTIONS :